

Mangfoldighedspolitik

2025

Indledning

I medfør af lov om finansiel virksomheds § 70 stk. 1, nr. 4 har bestyrelsen i SJF Bank A/S fastlagt en mangfoldighedspolitik for bestyrelsen. Med politikken ønskes den relevante og nødvendige mangfoldighed i bestyrelsen fremmet.

I medfør af Kønsbalancelovens § 4 og 5 opstilles endvidere bestyrelsens måltal og politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i SJF Bank ledelse.

Mangfoldighed

Bestyrelsen ønskes sammensat ud fra forskellighed i kompetencer og baggrunde, særligt højt vægtes behovet for mangfoldighed i relation til bl.a. forskelle i faglighed, erhvervs erfaringer, køn og alder.

Mangfoldighed ses som en styrke, der kan bidrage til bankens udvikling, risikostyring, robusthed, succes og vækst. Gennem mangfoldighed ønskes kvaliteten af arbejdet og samspillet i bestyrelsen øget, blandt andet gennem en forskelligartet tilgang til ledelsesmæssige opgaver.

For at fremme diversitet i kvalifikationer og kompetencer og for at sikre optimalt udbytte af arbejdet med mangfoldighed fokuseres på følgende elementer:

- Bestyrelsens kompetenceprofil
- Medarbejderrepræsentation
- Ligelig fordeling af begge køn



Bestyrelsens kompetenceprofil

Bankens bestyrelse skal have en sammensætning, der sikrer, at banken udvikler sig stabilt og tilfredsstillende for aktionærer, kunder, medarbejdere og øvrige interessenter. Det skal endvidere sikres, at der blandt bestyrelsens medlemmer er kompetencer indenfor de brancher, hvor banken har væsentlig disponering.

Bestyrelsens samlede kompetencer vurderes som summen af de enkelte bestyrelsesmedlemmers kompetencer, da bestyrelsen fungerer som et kollegialt organ. Således skal hvert enkelt medlem ikke opfylde samtlige kriterier. Nomineringsudvalget vurderer årligt, om den samlede bestyrelse har den fornødne kombination af viden, faglig kompetence, mangfoldighed og erfaring.

Bestyrelsens sammensætning vurderes med særskilt fokus på, at der skal være følgende kompetencer til rådighed:

- **Ledelseskompentence**
- ledelseserfaring, strategi, risikostyring, eksekvering og kontrol.
- **Bestyrelseskompetence**
- erfaring med bestyrelsesarbejde, forståelse og viden.
- **Forretningskompetence**
- evne til at omsætte ideer til forretning.
- **Økonomikompetence**
- evne til at forstå og respektere økonomiske forhold, herunder regnskabsmæssig indsigt.

- **Faglig kompetence**
- kendskab til den finansielle sektor og dens konkurrenceforhold.
- **Digital innovation og teknologisk kompetence**
- evne til at forstå den teknologiske udviklings indflydelse på innovation af bankens forretningsområder og -processer.
- **ESG-kompetence**
- evne til at forstå, respektere og fremme implementeringen af bæredygtighed.
- **Almen kompetence**
- indsigt i samfundsforhold, herunder erhvervssektorens og den private sektors forhold.
- **Øvrige kompetencer**
- personlighed, empati, analytisk, bred kontaktflade, organisatorisk, engagement og tid.
- **Særligt om bestyrelsesformandens kompetencer**
- denne person bør i tilslutning til de øvrige kompetencer have ledelseserfaring, erfaring med bestyrelsesarbejde, forretningsmæssig kompetence og økonomisk indsigt.
- **Særligt om revisionsudvalget**
- mindst ét medlem af revisionsudvalget skal have kvalifikationer indenfor regnskabsvæsen eller revision. Derudover stilles som krav, at revisionsudvalgets medlemmer samlet skal have kompetencer af relevans for den finansielle sektor jf. kravene i bekendtgørelse om revisionsudvalg i finansielle virksomheder.

Bestyrelsens sammensætning fastlægges herudover i henhold til fastsatte generelle og specifikke lovkrav, herunder Finanstilsynets egnethedsvurdering, og under hensyntagen til anbefalinger om god selskabsledelse.

Ved rekruttering af kandidater til bestyrelsen fokuseres på at tiltrække kandidater med forskellige kompetencer, baggrunde, viden og ressourcer, der matcher bankens forretningsmodel og prioriteringer nu og i fremtiden.

Ved udpegning af kandidater til bestyrelsen lægges afgørende vægt på at sikre efterlevelse af konklusion og handlingsplaner i bestyrelsens selvevaluering.

Kvalifikationer og kompetencer kan være opnået på baggrund af den enkelte kandidats uddannelsesmæssige, erhvervmæssige eller personlige erfaring.

Indstilling af kandidater til valg på bankens repræsentantskabsmøde sker med udgangspunkt i ovennævnte principper.

Medarbejderrepræsentation

Der ønskes en sammensætning af bestyrelsen, der sikrer, at en sag overvejes fra flere vinkler, og at alle interesser tilgodeses. Det er derfor naturligt, at medarbejderne lader sig repræsentere i bestyrelsen via reglerne om medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer.

Ligelig fordeling af begge køn

Bestyrelsen har opstillet måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen samt vedtaget en politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn på øvrige ledelsesniveauer i banken.

Måltal for andelen af det underrepræsenterede køn i bestyrelsen

I 2025 udgør den kønsmæssige fordeling af de repræsentantskabsvalgte bestyrelsesmedlemmer én kvinde og fem mænd. For så vidt angår de medarbejdervalgte bestyrelsesmedlemmer, er fordelingen én kvinde og to mænd.

Det er bestyrelsens mål, at der tilstræbes en ligelig fordeling af kvinder og mænd på bestyrelsesniveau senest den 30. juni 2026. En ligelig kønsfordeling defineres ved, at andelen af det underrepræsenterede køn udgør min. 40 pct.

Måltal og politik for at øge andelen af det underrepræsenterede køn i bankens øvrige ledelsesniveauer

Der ønskes en ligelig fordeling af mænd og kvinder på øvrige ledelsesposter i banken, der ikke relaterer sig til bestyrelsen, det vil sige direktionen (første ledelsesniveau) samt ledere, der refererer til direktionen (andet ledelsesniveau).

Banken har opstillet følgende konkrete mål:

- Senest den 30. juni 2026 tilstræbes det, at andelen af det underrepræsenterede køn i første ledelsesniveau udgør 20 pct.

- Senest den 30. juni 2026 tilstræbes det, at andelen af det underrepræsenterede køn i andet ledelsesniveau udgør 40 pct.
- Senest den 30. juni 2026 tilstræbes det, at andelen af det underrepræsenterede køn blandt ledere i banken, der ikke er omfattet af ovenstående ledelsesniveauer, udgør 40 pct.

Strategi

Medarbejdere skal uanset køn opleve, at de har de samme muligheder for karriere og lederstillinger.

På de områder, hvor det skønnes nødvendigt, igangsættes initiativer, der sikrer en mere ligelig fordeling mellem kønnene på ledelsesposter, fx:

- Fleksible arbejdsordninger
- Rekrutteringspraksis
- Synlige rollemønstre
- Karriereplanlægning.

Der ønskes en åben og fordomsfri kultur, hvor den enkelte medarbejder kan udnytte sine kompetencer bedst muligt uanset køn.

Ledere ansættes og udnævnes under den præmis, at den bedst egnede uanset køn vælges.

Såfremt der er kandidater af begge køn med samme kvalifikationer, vælges det underrepræsenterede køn.

Karriereudvikling

Banken ønsker at inspirere alle medarbejdere til at blive en del af ledelsen og tilbyder alle medarbejdere mulighed for at udvikle faglige og personlige kompetencer gennem deltagelse i forskellige aktiviteter. Det er bankens mål, at kvinder og mænd deltager ligeligt i disse tilbud.

Afrapportering

Nomineringsudvalget rapporterer og indstiller til bestyrelsen vedrørende arbejdet med mangfoldighed i bestyrelsen.

I forbindelse med årsrapportens ledelsesberetning oplyses om gennemførelse af politikken, og hvad der er opnået i forhold til de fastsatte mål.

Opfølgning

Nomineringsudvalget gennemgår politikken en gang om året med henblik på at tilpasse den til bankernes udvikling.

Godkendt på bestyrelsesmødet den 4. november 2025

SJF Bank A/S | Isefjords Allé 5 | 4300 Holbæk | Telefon: 59 48 11 11 | www.sjfbank.dk | info@sjfbank.dk | CVR: 36 53 21 30